

Vicieuze cirkels tussen vrouwen en mannen

W. Groot en H. Maassen van den Brink*

V*rouwen verdienen vaak minder dan mannen. Dit heeft te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt en achterblijvende investeringen in menselijk kapitaal bij vrouwen. Het lagere loon van vrouwen zorgt er op zijn beurt voor dat vrouwen zich minder aanbieden op de arbeidsmarkt en minder investeren in hun menselijk kapitaal. Daardoor ontstaat een vicieuze cirkel van lagere participatie en lagere beloning van vrouwen.*

Vrouwen verdienen vaak minder dan mannen voor hetzelfde werk. Gemiddeld verdienen vrouwen in westerse landen 60% tot 90% van wat mannen verdienen¹. De beloningsachterstand van vrouwen ten opzichte van mannen vormt een van de redenen waarom het voor vrouwen relatief minder aantrekkelijk is om betaald te werken dan voor mannen. De Wet Gelijk loon voor mannen en vrouwen uit 1975 schrijft voor dat werkgevers mannen en vrouwen hetzelfde loon moeten betalen voor arbeid van gelijke waarde. Echter, ondanks deze wet verdienen vrouwen minder dan mannen. De beloningsachterstand van vrouwen en de negatieve invloed hiervan op het arbeidsaanbod vormt een belemmering voor economische zelfstandigheid voor vrouwen.

In dit artikel staat de relatie tussen het arbeidsaanbod en de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen centraal. Daarbij stellen we ons onder meer de vraag in hoeverre het beloningsverschil tussen vrouw en man samenhangt met het grote aantal betaald werkende vrouwen in deeltijd, en met de ongelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid.

De opbouw van dit artikel is als volgt. Eerst komen de verklaringen van dit beloningsverschil aan de orde. Vervolgens wordt ingegaan op de relatie tussen arbeidsaanbod en beloningsverschillen. Ten slotte worden enkele beleidsconclusies getrokken.

Verklaringen voor het beloningsverschil

Beloningsverschillen worden enerzijds veroorzaakt door discriminatie van vrouwen ten opzichte van mannen en anderzijds door verschillen in investeringen in menselijk kapitaal. Ten slotte spelen ook verschillen in beroepenoriëntatie een rol.

Discriminatie

Volgens de standaard economische theorie kunnen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen slechts van tijdelijke aard zijn, als mannen en vrouwen over gelijke productieve vaardigheden beschik-

ken. Als werkgevers mannen meer betalen dan vrouwen, dan zal een werkgever met alleen vrouwen in dienst tegen lagere kosten produceren dan werkgevers met mannen in dienst. Als deze lagere kosten (voor een deel) worden doorberekend aan de consument, dan zal deze werkgever meer kunnen afzetten. Door deze produktiestijging zal de vraag naar vrouwelijke werknemers toenemen, en door de toename in de vraag naar vrouwelijke arbeid zal het loon voor vrouwen stijgen. Bovendien zullen ook andere werkgevers zien dat met vrouwen goedkoper geproduceerd kan worden. Ook deze werkgevers zullen meer vrouwen in dienst gaan nemen, waardoor het loon voor vrouwen verder stijgt. Als de vraag naar vrouwelijke arbeid ten koste gaat van de vraag naar mannelijke arbeid, zal het loon voor mannen dalen. Uiteindelijk zal dit ertoe leiden dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen verdwijnt.

In de praktijk blijkt dat dit niet zo werkt, en dat het beloningsverschil niet vanzelf verdwijnt. Dit roept de vraag op waarom er sprake is van een blijvend beloningsverschil? Bij het antwoord op deze vraag wordt vaak gewezen op discriminatie van vrouwen ten opzichte van mannen. Twee vormen van discriminatie kunnen worden onderscheiden: discriminatie door werkgevers en statistische discriminatie.

Er kunnen vier redenen worden gegeven waarom werkgevers discrimineren tegen vrouwen. Werkgeversdiscriminatie kan ten eerste het gevolg zijn van vooroordelen van de kant van werkgevers. Werkge-

* W. Groot is universitair docent, vakgroep Economische vakken, Rijksuniversiteit Leiden en H. Maassen van den Brink is wetenschappelijk medewerker, leerstoel Vergelijkende bevolkings- en emancipatie-economie, Universiteit van Amsterdam. Dit artikel is gebaseerd op hoofdstuk drie van ons boek *Obstakels: vrouwen tussen arbeidsmarkt en gezin*, dat in juni 1994 bij Amsterdam University Press zal verschijnen.

1. M. Gunderson, Male-female wage differentials and policy responses, *Journal of Economic Literature*, jg. 27, 1989, blz. 46-72.

vers hebben een hekel aan vrouwen, om het enigszins gechargeerd te formuleren, en nemen daarom liever geen vrouwen in dienst. Nu zullen de meeste (mannelijke) werkgevers geen aversie tegen vrouwen als zodanig hebben, maar sommige mannen hebben er wel moeite mee om een vrouw als chef te hebben.

De tweede reden waarom werkgevers discrimineren is dan ook gelegen in de vooroordelen die hun eigen werknemers hebben. Werknemers hebben liever geen vrouwelijke collega's of vrouwen als leidinggevende, en om problemen met deze werknemers te voorkomen nemen werkgevers geen vrouwen in leidinggevende posities aan.

Een derde reden waarom werkgevers discrimineren is gelegen in vooroordelen van klanten. Een voorbeeld zijn vrouwelijke autoverkopers. Veel mannen denken dat vrouwen geen verstand van auto's hebben. Een vrouwelijke autoverkoper zal dan ook meer moeite hebben een mannelijke klant van de goede eigenschappen van een auto te overtuigen dan haar mannelijke collega.

Een laatste reden waarom werkgevers discrimineren kan zijn dat de overheid onbedoeld discriminatie van vrouwen stimuleert. Een voorbeeld van maatregelen die ten nadele van vrouwen kunnen uitwerken, zijn sommige vormen van ontslagregels. Het arbeidsbureau en de civiele rechter accepteren bij reorganisatie in een bedrijf veelal gemakkelijk de ontslagprocedure die gebaseerd is op de regel dat de laatst binnengekomen werknemer het eerst ontslagen wordt ('last in, first out'). Aangezien vrouwen vaak minder werkervaring hebben dan mannen, werkt dit uit ten nadele van vrouwen: zij komen eerder in aanmerking voor ontslag dan mannen.

Statistische discriminatie wordt veroorzaakt door onvolkomen informatie over het gedrag van werknemers. Werkgevers weten op het moment dat ze een werknemer moeten aannemen niet met zekerheid hoe goed een werknemer in een baan zal functioneren en ook niet hoe lang de werknemer bij het bedrijf zal blijven. De werkgever wil het liefst de meest produktieve werknemer tegen de laagst mogelijke kosten. En als de werknemer inwerktijd nodig heeft of eerst een bedrijfsopleiding moet volgen om goed in een baan te kunnen functioneren, dan zal de werkgever willen weten of de werknemer voldoende lang zal blijven om de kosten van de investering in training voor de werknemer goed te maken. De werknemer kan wel zeggen dat hij/zij voor een bepaalde tijd zal blijven, maar de werkgever kan op het moment van aanname nooit met zekerheid weten of dat zo is. Bovendien is het meestal ook niet mogelijk om sancties op te leggen als de werknemer voortijdig vertrekt.

Omdat produktiviteit en de kans op ontslag niet direct waarneembaar is, gaat de werkgever af op indirecte, wel waarneembare kenmerken van werknemers. De werkgever gebruikt bij voorbeeld opleiding en ervaring als indicator voor produktiviteit, en geslacht voor de kans op vertrek. Vrouwen verlaten vaker dan mannen de arbeidsmarkt voor enige tijd bij de geboorte van kinderen. Al het andere daar gelaten, is de gemiddelde kans dat een vrouw ontslag neemt dan ook groter dan de kans dat een man ont-

slag neemt. Gemiddeld is de baanduur, het aantal jaren dat een werknemer bij een bedrijf werkt, van mannen langer dan voor vrouwen. Voor individuele vrouwen hoeft dit zeker niet te gelden. Een vrouw kan van plan zijn geen kinderen te krijgen, of gewoon te blijven werken na de geboorte van een kind. Individuele vrouwen worden gediscrimineerd doordat werkgevers op gemiddeld gedrag van vrouwen afgaan. Uit onderzoek blijkt dat er sprake is van statistische discriminatie op de arbeidsmarkt. Zo wordt van vrouwen, voor dezelfde baan, gemiddeld zes maanden meer werkervaring geëist dan van mannen².

Tegenwoordig verlaten steeds minder vrouwen de arbeidsmarkt bij de geboorte van het kind. Naarmate het zogenaamde kinderdal verder verdwijnt, zal, naar verwachting, de statistische discriminatie op deze grond afnemen.

Achterblijvende investeringen in menselijk kapitaal

Produktieve vaardigheden worden aangeleerd door scholing en training. Voor een belangrijk deel vindt het aanleren van vaardigheden plaats in bedrijven. Er zijn vele vormen van scholing in bedrijven, variërend van informele kennisoverdracht door collega's tot formele scholingsprogramma's. Door scholing worden de produktieve vaardigheden van werknemers vergroot. Vaak gaat dit ook gepaard met een loonstijging. Verder is de toegang tot hogere functies afhankelijk van het volgen van een cursus of een opleiding. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen aanzienlijk minder kans hebben op deelname aan bedrijfsopleidingen dan mannen³. Hierdoor komen vrouwen minder vaak in hogere functies terecht en blijft het loon van vrouwen achter bij dat van mannen. Uit dit onderzoek blijkt verder dat hoger opgeleiden en mannen zowel vaker bij een bedrijf werken dat opleidingen organiseert als vaker deelnemen aan een bedrijfsopleiding. Verder blijkt dat de loonstijging door bedrijfsopleiding voor vrouwen aanzienlijk lager is dan voor mannen.

Nog altijd wordt de arbeidsmarktcarrière van veel vrouwen gekenmerkt door interrupties. Vrouwen werken een aantal jaren, stoppen dan met werken om voor de kinderen te zorgen, en op het moment dat de kinderen naar school gaan besluiten vrouwen om weer te gaan werken. Vanuit het oogpunt van de vorming van menselijk kapitaal kan een carrière-onderbreking drie effecten hebben:

- de accumulatie van vaardigheden en ervaring op de arbeidsmarkt stopt;
- bestaande kennis raakt verouderd;
- nadat de vrouw is heringetreden kan er een herstelperiode optreden waardoor de loonstijging hoger dan gemiddeld is.

De vraag is nu of dit laatste effect de eerste twee effecten compenseert. Is de beloningsachterstand die

2. G. Renes en G. Ridder, *Are women overqualified*, Research Memorandum 90.06, Vakgroep Economische Vakken, Rijksuniversiteit Leiden, 1990.

3. Zie: W. Groot, *Het rendement van bedrijfsopleiding*, Vuga, Den Haag, 1994.

vrouwen oplopen door een onderbreking in hun arbeidsleven van tijdelijke aard of leidt een carrière-interruptie tot een permanent beloningsverschil tussen mannen en vrouwen? In het algemeen wordt gevonden dat een jaar buiten de arbeidsmarkt tot een loondaling van 1 tot 3% leidt. De uitkomsten van recent onderzoek wijzen er op dat perioden buiten de arbeidsmarkt zowel op korte als op lange termijn een negatief effect op het loon hebben. Interrupties in de arbeidloopbaan bij vrouwen leiden dus tot een blijvende loonachterstand ten opzichte van mannen⁴.

Verschil in beroepenoriëntatie

Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen hangt ook samen met een verschil in beroepenoriëntatie. Er kunnen typische mannenberoepen en typische vrouwenberoepen onderscheiden worden. Daarbij geldt dat typische vrouwenberoepen in de regel lager betaald worden en slechtere arbeidsmarktprospectieven bieden dan typische mannenberoepen.

Arbeidsaanbod en beloningsverschil

Het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in Nederland is tussen 1978 en 1986 constant gebleven (0,76)⁵. Dit is opmerkelijk aangezien in deze periode de participatiegraad van vrouwen steeg van 35% naar 50%. Dit suggereert dat in Nederland het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen niet kleiner wordt ondanks de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen.

De verschillen in arbeidsmarktpositie tussen mannen en vrouwen kunnen als volgt worden samengevat: mannen hebben bijna altijd een voltijd baan en een hoger loon dan vrouwen, vrouwen hebben veelal een deeltijd baan tegen een lager uurloon dan mannen. Dit roept de vraag op of er een afruil is tussen het aantal gewerkte uren (voltijd of deeltijd) en het loon dat wordt verdiend. In theorie kan de afruil tussen loon en gewerkte uren twee richtingen opgaan. De eerste mogelijkheid is dat meer uren arbeid afgeruild wordt tegen een hoger uurloon. In dit geval verdienen voltijders dus meer per uur dan deeltijders. In het andere geval wordt meer uren arbeid afgeruild tegen een lager uurloon.

De reden waarom deeltijdwerkers een lager uurloon kunnen verdienen dan voltijdwerkers zijn de vaste kosten bij het aannemen van werknemers (bijvoorbeeld de kosten van de sollicitatieprocedure). Deze vaste kosten en de kosten van training en inwerken van nieuwe werknemers vormen een belemmering bij het aannemen van deeltijdwerkers⁶. Vanwege deze vaste kosten van training en aanname gaat deeltijdarbeid vaak gepaard met een lagere loonvoet⁷.

De vaste kosten voor werk zijn voor deeltijders hoger dan voor voltijders. Zo zijn bij voorbeeld de reiskosten gelijk, ongeacht of hele of halve dagen wordt gewerkt. Relatief zijn echter de reiskosten voor iemand die halve dagen werkt hoger dan voor iemand die hele dagen werkt. Hetzelfde geldt voor de kosten van kinderopvang: ook deze zijn voor deeltijders relatief hoger dan voor voltijders. Om de vaste kosten van werk te compenseren is het mogelijk dat

deeltijders een relatief hoger loon vragen dan voltijders. In dat geval is de afruil: hogere loonvoet per uur voor minder uren werk⁸.

Uit eigen berekeningen op basis van gegevens van het Aanvullend Voorzieningsgebruik Onderzoek 1987 van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat de gemiddelde bruto loonvoet onder mannen *f* 22,39 is voor voltijders en *f* 38,61 voor deeltijders. Voor vrouwen zijn deze bedragen respectievelijk *f* 16,10 en *f* 17,80. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor deeltijdwerk is groter dan voor voltijdwerk. Het beloningsverschil bedraagt 29% voor voltijdwerk en 58% voor deeltijdwerk. Zowel voor mannen als voor vrouwen is de gemiddelde bruto loonvoet voor deeltijdwerk hoger dan voor voltijdwerk. Gemiddeld verdienen mannelijke deeltijdwerkers 34% meer dan mannelijke voltijders. Vrouwelijke deeltijders verdienen gemiddeld 6% meer dan vrouwelijke voltijders. Dit verschil blijkt ook in andere databestanden terug te vinden. Op basis van het OSA-Arbeidsmarktsurvey 1985 wordt gevonden dat in 1985 onder mannen, deeltijders netto gemiddeld 11% meer verdienen per uur dan voltijders. Onder vrouwen is dit verschil 12%⁹.

Onze onderzoeksresultaten tonen dat als een mannelijke deeltijdwerker voltijds gaat werken hij er in loon op vooruit gaat. Als een vrouwelijke deeltijder voltijd gaat werken gaat zij er echter op achteruit (voor een deeltijd werkende vrouw is het verwachte loon bij deeltijd werk hoger dan bij voltijdwerk). Voor voltijdarbeid is dit precies omgekeerd: daar gaan mannen er op achteruit als zij in deeltijd gaan werken, maar gaan vrouwen er op vooruit.

Mannen ruilen meer uren arbeid voor een hogere loonvoet, vrouwen meer uren voor een lagere loonvoet. Als we er van uitgaan dat er twee mogelijke verklaringen voor de afruil tussen uren en loon zijn, vaste kosten van aanname en training, en vaste kosten van werk, dan spelen voor mannen vooral de vaste kosten van aanname en training een overheersende rol en voor vrouwen met name de vaste kosten van werk, zoals de kosten voor kinderopvang en/of reiskosten van en naar het werk.

4. W. Groot en J. van Ours, *Career interruptions and the depreciation of human capital*, Research Memorandum, Faculteit Economische Wetenschappen, Vrije Universiteit, Amsterdam, 1994.

5. Ferber, Women in the labor market: the incomplete revolution, *International review of comparative public policy*, jg. 3, 1991; S.L. Willborn (red.), *Womens wages: stability and change in six industrialized countries*, JAI Press, Greenwich, CT, 1991.

6. M. Montgomery, On the determinants of employer demand for part-time workers, *Review of Economics and Statistics*, jg. 70, 1988, blz. 112-117.

7. S. Rosen, Taxes in a labor supply model with joint wage-hours determination, *Econometrica*, 1976, blz. 485-507; J. Ermish, H. Joshi en R. Wright, Womens wages in Great Britain, in: S.L. Willborn (red.), op.cit., 1991.

8. S. Tegle, Part-time employment, an economic analysis of weekly working hours in Sweden, 1963-1982, *Lund Economic Studies*, jg. 35, Lund, 1985.

9. Eigen berekeningen op basis van het OSA-Arbeidsmarktsurvey 1985.

Conclusies

Door de hogere loonvoet lijkt het alsof vrouwen beter af zijn in een deeltijdbaan dan in een voltijdbaan. Deeltijdarbeid kan echter op langere termijn negatieve consequenties hebben. Economische zelfstandigheid is via (kleine) deeltijdbanen moeilijk te realiseren. Naarmate het loonverschil tussen vrouw en man binnen een gezin groter wordt, neemt de kans toe dat de vrouw en man zich eenzijdig specialiseren in onbetaalde arbeid binnenshuis of betaalde arbeid buitenshuis. De keuze van vrouwen voor deeltijdbanen met een bijbehorend loon kan leiden tot een vicieuze cirkel. Naarmate vrouwen minder kunnen verdienen dan mannen zullen ze relatief vaker in deeltijdbanen werken dan mannen, en meer van de huishoudelijke taken en verzorging van kinderen voor hun rekening nemen. Naarmate ze relatief vaker in deeltijd werken, nemen ze minder vaak deel aan training en scholing in bedrijven, zullen ze vaker interruptieperiodes hebben, en blijven ze minder verdienen dan mannen.

Doordat vrouwen in part-time banen meer kunnen verdienen dan in full-time banen en mannen in full-time banen meer kunnen verdienen dan in part-time banen, blijven beiden gevangen in hun eigen voordeel. Dit leidt tot een vicieuze cirkel die de ongelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen in stand houdt.

Doordat vrouwen zich vaker terugtrekken van de arbeidsmarkt of hun aantal betaalde arbeidsuren terugbrengen bij de geboorte van kinderen, is het voor werkgevers minder winstgevend om in 'on-the-job training' voor vrouwen te investeren (ongeacht of ze al kinderen hebben). Vrouwen nemen minder vaak deel aan bedrijfsopleidingen dan mannen, maken daardoor minder promotie binnen het bedrijf en lopen een beloningsachterstand op ten opzichte van mannen. De geboorte van kinderen leidt tot een reorganisatie van betaalde en onbetaalde arbeid binnen het gezin. Het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen leidt ertoe dat het inkomensverlies als de man minder uren gaat werken groter is dan in het geval dat de vrouw haar arbeidsaanbod aanpast. Vanwege de relatief geringere inkomensachteruitgang als de vrouw haar arbeidsuren terugbrengt, zal de vrouw vaker besluiten om zich terug te trekken van de arbeidsmarkt dan de man. Ook hierdoor blijft de vicieuze cirkel van relatief lagere beloning en geringere deelname aan het arbeidsproces van vrouwen in stand. Het gevolg is dat de ongelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen man en vrouw in stand blijft¹⁰.

Om deze vicieuze cirkel te doorbreken moet de beloningsverhouding tussen vrouwen en mannen worden gelijkgetrokken. Een mogelijke manier om dat te bereiken is om vrouwen meer in bedrijfsopleidingen te laten investeren. Als vrouwen meer deelnemen aan bedrijfsopleidingen zal hun loon sneller stijgen en niet achterblijven bij dat van hun mannelijke collega's. Ook kunnen vrouwen door bedrijfsopleidingen eerder op leidinggevende functies terechtkomen. De hogere loongroei en betere carrièrekansen door bedrijfsopleidingen leiden ertoe dat het voor

vrouwen aantrekkelijker wordt op de arbeidsmarkt actief te blijven, en als de band die vrouwen hebben met de arbeidsmarkt wordt versterkt, wordt het voor werkgevers ook winstgeverder om in vrouwelijke werknemers te investeren.

Hoe kunnen werkgevers ertoe worden bewogen om vrouwen meer te laten deelnemen aan bedrijfsopleidingen? Het wordt voor werkgevers interessanter om in vrouwelijke werknemers te investeren als de opbrengsten van de investering toenemen of de kosten ervan dalen. De overheid kan iets doen aan de kosten van bedrijfsopleidingen voor vrouwen. Zij kan dit doen door aan bedrijven subsidie te geven voor de vrouwelijke werknemers die worden geschoold in het bedrijf. Een andere mogelijkheid is dat bedrijven voor de vrouwelijke werknemers die in het bedrijf worden geschoold een extra belastingafrekening krijgen. Hierbij zouden bedrijven voor de vrouwelijke werknemers die zijn geschoold bij voorbeeld anderhalf maal de scholingskosten van de belastbare winst kunnen aftrekken.

Door het voor bedrijven extra aantrekkelijk te maken om vrouwelijke werknemers te scholen kan de beloningsongelijkheid worden rechtgetrokken. De overheid kan ook rechtstreeks ingrijpen in de loonvorming van vrouwen en mannen. Dit kan bij voorbeeld door de belastingtarieven te differentiëren naar geslacht en voor vrouwen lagere belastingtarieven te hanteren dan voor mannen. Hierdoor kan het verschil in bruto loon tussen vrouwen en mannen door het belastingstelsel worden rechtgetrokken.

Een andere manier om het voor vrouwen aantrekkelijker te maken betaald te werken is om de mogelijkheden om huishoudelijke arbeid en zorg voor kinderen uit te besteden of over te laten aan derden, te vergroten. Een mogelijkheid is om huishoudelijke diensten door derden – zoals werkster, huishoudelijke hulp en kinderopvang – goedkoper te maken. Dit kan worden gerealiseerd door de belasting op arbeid te verlagen, met name de belasting op laaggeschoolde arbeid. Hierdoor wordt het niet alleen goedkoper om huishoudelijke taken uit te besteden, het wordt ook aantrekkelijker om huishoudelijke arbeid die nu 'zwart' worden verricht via de officiële arbeidsmarkt te laten verlopen. Hierbij moet wel worden bedacht dat met name hoog opgeleide, goed verdienende vrouwen van deze goedkopere diensten zullen profiteren. Een derde voordeel is dat een belastingverlaging op laaggeschoolde arbeid de werkgelegenheid voor lager opgeleiden vergroot en de werkloosheid onder deze groep kan verminderen.

Wim Groot

Henriette Maassen van den Brink

10. Binnen het gezin en op de arbeidsmarkt zijn nog andere oorzaken aan te wijzen die de ongelijke verdeling tussen betaalde en onbetaalde arbeid in stand houden. Voor een analyse hiervan zie: H. Maassen van den Brink, *Female labor supply, child care and marital conflict*, Amsterdam University Press, Amsterdam, juni 1994, te verschijnen; en H. Maassen van den Brink en W. Groot, *Obstakels, vrouwen tussen arbeidsmarkt en gezin*, Amsterdam University Press, Amsterdam, juni 1994, te verschijnen.